



**PROYECTO DE LEY QUE  
REGULA LAS JORNADAS  
ATÍPICAS DE TRABAJO**

El Grupo Parlamentario Cambio Democrático-Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

**FÓRMULA LEGAL**

**LEY QUE REGULA LAS JORNADAS ATÍPICAS DE TRABAJO**

**Artículo 1. Objeto de la ley**

La presente ley tiene por objeto modificar el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para precisar los alcances de las jornadas atípicas de trabajo.

**Artículo 2. Finalidad de la ley**

La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a una jornada razonable y al disfrute del tiempo libre y del descanso, a través de una adecuada regulación de la jornada de trabajo y jornadas atípicas.

**Artículo 3. Modificación de los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo**

Se modifican los artículos 1, 2 y 4 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en los siguientes términos:

“Artículo 1.- La jornada

**La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.**

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N°

910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

**Los trabajadores tienen derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente, mediando, como mínimo un intervalo de doce (12) horas".**

"Artículo 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1. El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

**b) Establecer una jornada ordinaria de trabajo menor a la jornada máxima, la cual no podrá originar una reducción de la remuneración que el trabajador venía percibiendo.**

**c) Establecer y modificar horarios de trabajo.**

d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

**Estas facultades pueden ser ejercidas a falta de convenio colectivo.**

2. Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes."

**"Artículo 4.- En los centros de trabajo en donde se realizan labores por equipos o turnos de trabajo, y en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el empleador puede solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**

la autorización para establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso, o jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada diaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas; o jornadas variables, que reduzcan o amplíen el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateándose las horas dentro de los restantes días de la semana.

En cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o período de tres semanas.

La Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncia sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. La resolución es apelable dentro del tercer día."

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

#### SEGUNDA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias según lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

Lima, marzo de 2023.



Firmado digitalmente por:  
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU  
20161740126 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 16/03/2023 10:38:48-0500



Firmado digitalmente por:  
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro  
FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 16/03/2023 09:39:35-0500



Firmado digitalmente por:  
LUQUE IBARRA Ruth FAU  
20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 15/03/2023 21:08:29-0500



Firmado digitalmente por:  
LIMACHI QUISPE Nieves  
Esmeralda FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 28/03/2023 10:52:12-0500



Firmado digitalmente por:  
KAMICHE MORANTE Luis  
Roberto FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 28/03/2023 15:02:59-0500



Firmado digitalmente por:  
LUQUE IBARRA Ruth FAU  
20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 15/03/2023 21:08:11-0500

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

#### 1. Sobre la jornada laboral

En la historia del derecho laboral, la jornada máxima de 8 horas es, sin duda, la conquista paradigmática de la clase obrera. La así llamada jornada máxima laboral quedó fijada, al menos en sus primeras manifestaciones, en 8 horas por día, y proyectada a la semana en 48 horas. Así quedó plasmada en el Convenio N° 1 de la OIT que, no por coincidencia, fue el primero adoptado por tan importante organización<sup>1</sup>.

Nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con una definición, en sentido estricto, de la jornada laboral. En efecto, tanto la Constitución Política como las leyes que la desarrollan se limitan a señalar el número de horas diarias y horas semanales que conforman la jornada máxima de trabajo. "Podría cuestionarse la necesidad de la definición de la jornada de trabajo; sin embargo, es vital pues ayuda a entender en qué momento inicia y termina (horario), si comprende el traslado al centro de trabajo, si incluye el tiempo que demora en cambiarse, en qué momento se puede sancionar o cuándo comienza el tiempo de desconexión, las pausas entre la jornada, el traslado dentro del poder de sujeción, entre otros casos límites"<sup>2</sup>.

En el caso peruano podríamos decir que la regulación no considera a la jornada máxima de trabajo como una jornada efectiva (donde se controla el tiempo real que se presta el servicio, excluyendo la inactividad), ni tampoco en el extremo opuesto de incluir hasta el tiempo de traslado. Así, la jornada de trabajo sería aquel espacio de tiempo donde el trabajador está a disposición del empleador en un centro de trabajo u operaciones, tiempo que es utilizado -o no- por el empleador, pues es este último quien asume el riesgo de la operación y eso genera la posibilidad de control, dirección y sanción<sup>3</sup>.

En esa línea, la presente iniciativa legislativa modifica el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, estableciendo la siguiente definición: la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada.

Complementario a ello, también se agrega un párrafo al mencionado artículo 1 incorporando la garantía del descanso inter jornada, al señalar que los trabajadores tienen derecho a que se garantice el descanso físico entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente, mediando, como mínimo un intervalo de doce (12) horas.

<sup>1</sup> Pasco, M. (2016). Contratos de trabajo de jornada atípica. En: Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 619.

<sup>2</sup> Ávalos, B. (2021). Alcances y definiciones de las jornadas atípicas. En: Análisis Laboral (529), p. 18.

<sup>3</sup> *Ídem*, p. 19.